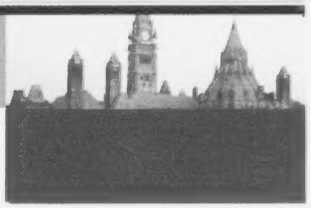
Commission de la fonction publique du Canada
Public Service Commission of Canada



Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2012-2013

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable James Moore, P.C., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Canada

Commission de la fonction publique du Canada
Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013

Table des matières

Message de la présidente 3

Section I – Survol de la Commission de la fonction publique 5

Raison d'être et responsabilités 5

Résultat stratégique et Architecture des activités de programme 6

Sommaire – Planification 6

Tableau récapitulatif de la planification 7

Contribution des priorités au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique 8

Analyse des risques 11

Profil des dépenses 13

Budget des dépenses par crédit voté 14

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique 15

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et impartialité politique 16

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique 20

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation 22

Activité de programme 2.1.0 – Services internes 24

Section III – Renseignements supplémentaires 27

Principales données financières 27

États financiers prospectifs 28

Tableaux de renseignements supplémentaires 29

Section IV – Autres sujets d'intérêt 30

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013* de la Commission de la fonction publique (CFP).

La CFP est un organisme indépendant qui relève du Parlement et qui a pour mandat de protéger l'intégrité du système de dotation et la neutralité politique de la fonction publique fédérale. L'organisation assume ses responsabilités selon les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et le système de dotation axé sur les valeurs et la délégation des pouvoirs qu'elle prône. Pour ce faire, elle fournit une orientation stratégique claire, assure une surveillance efficace, offre des programmes et services de dotation et d'évaluation novateurs et fait rapport au Parlement sur le rendement du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique.

Nos six priorités pour la présente période de planification témoignent du contexte en évolution de la fonction publique et tracent la voie à suivre pour que notre organisation puisse s'adapter de façon efficace aux nouvelles réalités. Pendant cette période, nous **assurerons une transition harmonieuse vers la nouvelle Commission.** Notre équipe de la haute direction est solide. Notre planification, de même que l'engagement soutenu envers l'excellence dont font montre les employés de la CFP, fournira à la nouvelle Commission le soutien dont elle a besoin.

Grâce à l'offre de conseils stratégiques judicieux, la CFP **aidera les ministères et organismes à répondre à leurs besoins en dotation dans le contexte des réaménagements des effectifs.** En outre, nous fournirons une expertise en évaluation à l'appui des ministères et organismes qui amorcent des processus de sélection aux fins du maintien en poste. Pour ce faire, nous devrons collaborer de façon continue avec tous les intervenants du système de dotation, en particulier avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines. Grâce à une automatisation améliorée, nous accroîtrons l'efficacité du programme d'administration des priorités en renforçant notre capacité d'intervention. Nous surveillerons de très près la demande à l'égard de ce programme et nous veillerons à l'assouplissement de celui-ci.

Nous **apporterons également les changements requis à la suite de l'examen quinquennal de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.** Cet examen a permis de conclure que le cadre global établi par la *Loi* est solide et que des progrès considérables ont été accomplis, mais qu'il reste toutefois des points à améliorer. La CFP prendra part à des discussions sur les recommandations découlant de l'examen, qui a été déposé au Parlement en décembre 2011. Pendant ce temps, nous poursuivrons nos efforts visant à accroître la compréhension de la dotation axée sur les valeurs chez les gestionnaires et au sein des ministères et organismes. Pour ce faire, nous mettrons en place un nouveau guide et un atelier sur les valeurs fondamentales et les valeurs directrices. Nous entreprendrons aussi des travaux dans le domaine des activités politiques.

En plus des priorités susmentionnées, la CFP se concentrera sur ses trois priorités clés permanentes.

La CFP **assurera une surveillance indépendante continue et rendra compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale.** Pour ce faire, nous mènerons des vérifications, des enquêtes et des activités de surveillance continues. Une surveillance et une responsabilisation efficaces sont essentielles au bon fonctionnement du système de dotation de la fonction publique et à la délégation des pouvoirs de dotation en vertu de la LEFP. Les constatations faites lors des activités de surveillance permettent aussi aux organisations d'améliorer leur rendement en dotation. En effet, elles leur fournissent des renseignements pertinents et donnent lieu à des recommandations adaptées à leurs besoins. Nous tenons à atteindre nos objectifs de surveillance et à rendre la production de rapports par les organisations plus efficace et efficiente. Par conséquent, nous perfectionnerons nos outils de production de rapports et moderniserons notre infrastructure de données et de technologie de l'information. Ainsi, nous améliorerons l'accès aux données clés sur les ressources humaines (RH).

Nous continuerons de **fournir des services de sélection de qualité afin de répondre aux besoins en constante évolution des organisations clientes.** Nous renforcerons encore davantage le centre d'expertise en dotation et en évaluation de la CFP afin d'accroître notre capacité d'offrir des services rentables et de grande qualité à l'échelle de la fonction publique. La mise en place d'un système unique et intégré de dotation (le Système de ressourcement de la fonction publique) permettra de simplifier le processus d'embauche, tant pour les postulants que pour les gestionnaires. Elle permettra même d'établir une plateforme de dotation efficace et efficiente au sein des organisations dans les années à venir.

Enfin, nous **miserons sur la CFP en tant qu'organisation modèle.** La CFP continuera de favoriser le perfectionnement des employés et l'établissement d'un milieu de travail gratifiant où le respect est de mise. En 2012-2013, la CFP mettra en œuvre son nouveau code de conduite. Nous continuerons à promouvoir le mieux-être en milieu de travail à l'aide d'une série d'initiatives sous forme de défis santé. En vue du déménagement des bureaux de la CFP à Gatineau en 2013, nous continuerons de chercher des possibilités de tirer profit des installations modernisées afin d'améliorer nos méthodes de travail. En outre, la CFP intégrera son programme d'apprentissage stratégique à son processus de planification des RH.

Le gouvernement du Canada connaît actuellement une période de restrictions budgétaires. La CFP continuera d'exercer une saine gestion financière et une gestion prudente des postes vacants pour disposer de la souplesse voulue lors de la mise en application des décisions budgétaires. Nous continuerons de le faire en respectant notre mandat législatif qui consiste à nous assurer que la population canadienne pourra toujours compter sur une fonction publique impartiale et professionnelle. L'expérience collective des employés de la CFP et leur dévouement indéfectible seront particulièrement importants au cours de cette année de transition et de restrictions budgétaires.

La présidente,
Anne-Marie Robinson
Le 7 mai 2012

Section I – Survol de la Commission de la fonction publique

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité politique et l'usage des deux langues officielles, tout en veillant au respect des valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité.

Nous recrutons à la fonction publique des Canadiens de talent. Nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement afin de répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Responsabilités

Au nom du Parlement, la CFP protège l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. Pour ce faire, la CFP travaille en étroite collaboration avec le gouvernement, mais elle est indépendante de l'orientation ministérielle et fait rapport au Parlement.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Administrer les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui portent sur les activités politiques des employés et des administrateurs généraux.
- Surveiller l'intégrité du système de dotation et garantir l'impartialité politique de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend la mise à jour et l'interprétation de données sur la fonction publique, la réalisation de vérifications probantes, la recommandation d'améliorations, ainsi que la tenue d'enquêtes pouvant mener à la prise de mesures correctives en cas d'erreurs, d'omissions, de conduite irrégulière, de fraude et d'influence politique en dotation ou d'activités politiques irrégulières exercées par des fonctionnaires.
- Effectuer des nominations externes ou internes dans la fonction publique ou veiller à ce qu'elles soient effectuées. Ce pouvoir a été délégué aux ministères et organismes. La CFP assure des fonctions et services de dotation et d'évaluation à l'appui de la dotation dans la fonction publique.

Résultat stratégique et Architecture des activités de programme

L'Architecture des activités de programme de la CFP consiste en un résultat stratégique et quatre activités de programme.

Secteur de dépenses et de résultats du gouvernement du Canada	Affaires gouvernementales				
	Préserver et encourager l'intégrité et la neutralité politique des fonctionnaires				
Architecture des activités de programme de la CFP	Résultat stratégique	Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité.			
	Activités	**1.1.0 Intégrité des nominations et impartialité politique**	**1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique**	**1.3.0 Services de dotation et d'évaluation**	**2.1.0 Services internes**
	Sous-activités	**1.1.1** Lignes directrices en matière de nomination, documents d'orientation et activités politiques	**1.2.1** Surveillance	**1.3.1** Services de dotation	**2.1.1** Gouvernance et soutien à la gestion
		1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués et non délégués	**1.2.2** Vérification et services de données	**1.3.2** Évaluation	**2.1.2** Services de gestion des ressources
			1.2.3 Enquêtes	**1.3.3** Système de ressourcement de la fonction publique	**2.1.3** Services de gestion des actifs

Sommaire – Planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
92 712	92 718	92 719

Ressources humaines (équivalents temps plein)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
965	965	965

Tableau récapitulatif de la planification

Voici un résumé des résultats attendus et des ressources financières associées à chacune des activités de programme contribuant à l'atteinte du résultat stratégique de la CFP.

Résultat stratégique de la CFP : *Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité*		**Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada :** *Affaires gouvernementales – Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces*		
Activité de programme	**Dépenses projetées (en milliers de dollars)**	**Dépenses prévues (en milliers de dollars)**		
	2011-2012	**2012-2013**	**2013-2014**	**2014-2015**
1.1.0 Intégrité des nominations et impartialité politique	15 234	13 805	13 805	13 805
Résultat attendu 1 : Les organisations disposent de mécanismes clairs et complets pour gérer les pouvoirs de dotation délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.				
Résultat attendu 2 : L'usage des deux langues officielles à la fonction publique est protégé.				
Résultat attendu 3 : Les bénéficiaires d'un droit de priorité ont accès aux emplois dans la fonction publique.				
Résultat attendu 4 : Les fonctionnaires respectent les dispositions prévues à la partie 7 de la LEFP relativement aux activités politiques.				
1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	22 264	21 324	21 324	21 324
Résultat attendu 1 : Une surveillance accrue de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique est exercée.				
1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	34 526	27 349	27 355	27 356
Résultat attendu 1 : Les produits et services de sélection offerts sont de qualité et répondent aux besoins des organisations fédérales dont les activités de dotation s'inscrivent dans un contexte de délégation accrue des pouvoirs en vertu de la LEFP.				
2.1.0 Services internes	38 237	30 234	30 234	30 234
Résultat attendu 1 : Les pratiques de gestion et les fonctions de soutien sont solides et efficaces et facilitent l'exécution du mandat de la CFP.				
Dépenses nettes prévues	110 261	92 712	92 718	92 719

Les données sur les dépenses projetées et celles prévues de cette section sont présentées selon une comptabilité de caisse modifiée servant à déterminer les crédits. Les renseignements utilisés dans les états financiers annuels sont présentés selon une comptabilité d'exercice, tout comme les données financières prospectives détaillées.

Contribution des priorités au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique

La CFP concentrera ses efforts et ses ressources sur les priorités ci-après afin d'atteindre son résultat stratégique pendant la période de planification.

Priorités organisationnelles

Priorité I	**Type de priorité**
Assurer une transition harmonieuse vers la nouvelle Commission.	Engagement antérieur

Pourquoi s'agit-il d'une priorité? Une nouvelle présidente a été nommée par commission sous le grand sceau, après approbation par résolution du Sénat et de la Chambre des communes. Une nouvelle commissaire a aussi été nommée. Il est prioritaire pour la CFP d'aider les nouveaux membres à se familiariser avec leurs nouvelles fonctions. Il est essentiel de gérer cette transition pour s'assurer que la Commission prend des décisions éclairées, en temps opportun.

Liens avec les activités de programme

1.1.0 Intégrité des nominations et impartialité politique

2.1.0 Services internes

Principales mesures à l'appui de la priorité I pour 2012-2013

- Appuyer la nouvelle Commission.
- Transférer les connaissances aux nouveaux commissaires.

Priorité II	**Type de priorité**
Aider les ministères et organismes à répondre à leurs besoins en dotation dans le contexte des réaménagements des effectifs.	Nouvel engagement

Pourquoi s'agit-il d'une priorité? La CFP doit assurer un soutien adéquat aux organisations en leur offrant conseils stratégiques et services et en gérant les priorités de sorte à permettre une gestion efficace des situations de réaménagement des effectifs.

Liens avec les activités de programme

1.1.0 Intégrité des nominations et impartialité politique

1.3.0 Services de dotation et d'évaluation

2.1.0 Services internes

Principales mesures à l'appui de la priorité II pour 2012-2013

- Offrir davantage de conseils stratégiques en dotation et de services de soutien aux organisations dans la gestion des processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité des fonctionnaires et dans la conduite d'évaluations connexes.
- Accroître l'efficacité du Programme d'administration des priorités au moyen d'orientation stratégique, d'améliorations technologiques et du perfectionnement des processus opérationnels afin de simplifier la gestion des droits de priorité et d'assurer le respect de ces droits.

Priorité III Apporter les changements requis à la suite de l'examen quinquennal de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP).	**Type de priorité** Nouvel engagement
Pourquoi s'agit-il d'une priorité? L'article 136 de la LEFP de 2003 prévoit un examen quinquennal de la *Loi*. L'examen législatif a été lancé en 2009-2010 et les résultats ont été présentés au Parlement par le président du Conseil du Trésor en décembre 2011 dans le *Rapport sur l'examen de la* Loi sur la modernisation de la fonction publique *(2003)*. Dans le cadre de sa contribution à l'examen de la LEFP, la CFP a effectué sa propre évaluation de la *Loi* et a déposé un rapport spécial au Parlement, *Le mérite et l'impartialité politique en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique *de 2003*, en mars 2011. Ces deux rapports comprennent une série de recommandations visant à réaliser davantage le potentiel de la LEFP. La mise en œuvre des recommandations ayant été approuvées contribuera à faire en sorte que les Canadiens continuent de bénéficier d'une fonction publique professionnelle, fondée sur le mérite et non partisane.	
Liens avec les activités de programme 1.1.0 Intégrité des nominations et impartialité politique	
Principales mesures à l'appui de la priorité III pour 2012-2013 • Prendre part aux audiences des comités parlementaires, procéder à un examen intégré des politiques et prendre d'autres mesures pour donner suite aux résultats de l'examen de la LMFP. • Continuer d'apporter les changements qui découlent de l'examen de lignes directrices de la CFP en matière de nomination, le cas échéant. • Accroître la compréhension du régime de dotation fondé sur les valeurs. • Continuer de réviser les documents d'orientation et les produits de communication pour mieux appuyer les fonctionnaires et leur permettre de comprendre leurs rôles et responsabilités en vertu de la partie 7 de la LEFP.	
Priorité IV Assurer une surveillance indépendante continue et rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale.	**Type de priorité** Engagement antérieur
Pourquoi s'agit-il d'une priorité? La CFP mène des vérifications, des études, des enquêtes et des activités de surveillance indépendantes en permanence au moyen du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD). Ces démarches lui permettent de s'acquitter de son obligation de rendre compte au Parlement quant à la surveillance de l'intégrité des nominations à la fonction publique et à la protection de l'impartialité politique. En outre, nous assurons la surveillance de nos ententes de délégation des pouvoirs et menons des enquêtes afin d'appliquer des mesures correctives, s'il y a lieu.	
Liens avec les activités de programme 1.1.0 Intégrité des nominations et impartialité politique 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	
Principales mesures à l'appui de la priorité IV pour 2012-2013 • Faire en sorte que les activités de surveillance fournissent aux parlementaires une assurance quant à l'intégrité du système de dotation et contribuent à l'amélioration de la gestion et à la responsabilisation. • Donner suite à l'examen du CRGD, y compris en ce qui concerne les outils connexes (p. ex. le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation). • En ce qui a trait à la LEFP, adopter une approche de surveillance fondée sur les risques qui tient compte de l'impartialité politique. • Améliorer la communication et les activités de liaison avec les parlementaires et les intervenants au sujet du rôle, de la portée et de la valeur ajoutée des activités de surveillance de la CFP. • Moderniser l'infrastructure de données analytiques à l'appui du système de dotation afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience du processus de production des rapports destinés aux intervenants et rédigés par ceux-ci.	

Priorité V	**Type de priorité**
Fournir des services de sélection de qualité afin de répondre aux besoins en constante évolution des organisations clientes.	Engagement antérieur

Pourquoi s'agit-il d'une priorité? La CFP appuie les nominations fondées sur le mérite en fournissant à l'échelle nationale des services de dotation et d'évaluation de qualité qui sont rentables et ont une incidence sur l'intégrité de la fonction publique fédérale. Grâce à son expertise en dotation et en évaluation, la CFP est bien placée pour aider les organisations fédérales à relever les défis actuels et futurs. Elle met notamment à leur disposition des outils et systèmes d'évaluation normalisés et conçus par des professionnels qui permettent la gestion efficace d'un grand volume de candidatures et le recrutement ciblé. Au moyen de ces services de sélection, la CFP aide les ministères et organismes à exercer les pouvoirs qui leur ont été délégués et à profiter pleinement de la souplesse que leur offre la LEFP.

Liens avec l'activité de programme

1.3.0 Services de dotation et d'évaluation

Principales mesures à l'appui de la priorité V pour 2012-2013

- Promouvoir la CFP à titre de centre d'expertise en dotation et en évaluation à l'échelle de l'administration fédérale.
- Mettre en place des processus opérationnels normalisés afin d'offrir des services professionnels uniformes dans l'ensemble du Canada.
- Faire évoluer le système de dotation pour en faire une plateforme unique qui répond de façon plus intuitive aux besoins des clients.
- Renforcer nos partenariats stratégiques avec les intervenants internes et externes.

Priorité VI	**Type de priorité**
Miser sur la CFP en tant qu'organisation modèle.	Engagement antérieur

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

Il faut assurer la mise en place de pratiques de gestion solides, efficaces et efficientes et susciter l'engagement des employés pour faciliter l'exécution du mandat de la CFP.

Liens avec les activités de programme

Toutes les activités de programme

Principales mesures à l'appui de la priorité VI pour 2012-2013

- Veiller à ce que l'effectif soit prêt à relever les défis futurs, grâce à des outils comme la planification intégrée des ressources humaines et le programme d'apprentissage stratégique.
- Mettre en œuvre les décisions budgétaires au sein de la CFP, conformément à nos obligations législatives et à nos valeurs de gestion.
- Moderniser le milieu de travail dans le cadre du déménagement des bureaux de la CFP à Gatineau.
- Intégrer complètement le processus d'évaluation des programmes dans les pratiques de gestion de la CFP et mettre en œuvre les recommandations en vue d'améliorer l'exécution des programmes de la CFP et l'atteinte des résultats.

Analyse des risques

Environnement de travail à la Commission de la fonction publique

La CFP devra prendre des mesures pour soutenir les ministères et organismes et leur donner les moyens d'amorcer des processus de sélection aux fins de maintien en poste et de mise en disponibilité, de même que d'administrer les priorités. En vertu de la LEFP, la CFP a le pouvoir exclusif de régir la sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité et les droits de priorité. Cependant, la plupart des pouvoirs d'évaluation aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité et des pouvoirs d'évaluation des bénéficiaires de priorité en vue d'une nomination sont délégués aux administrateurs généraux. La CFP continuera de soutenir de son mieux les ministères et organismes et de fournir au Parlement l'assurance requise dans un système de dotation fondé en grande partie sur la délégation des pouvoirs.

Risques et défis externes

Le rendement organisationnel en gestion de la dotation continue de s'améliorer. On relève en fait des tendances positives à l'égard des stratégies d'embauche dans la fonction publique qui soutiennent les priorités en matière de dotation et une capacité accrue de gestion des ressources humaines (RH). En outre, le principe du mérite est de plus en plus respecté. Néanmoins, de nombreuses organisations fédérales s'efforcent encore de mettre au point des mécanismes adéquats de contrôle de la qualité des processus de nomination et de renforcer leur capacité d'évaluer le mérite et de le documenter. Certaines organisations présentent encore des lacunes dans la justification du recours à des processus de nomination non annoncés. Près du quart des fonctionnaires a toujours l'impression que le processus de dotation dans son ensemble n'est pas juste du tout ou n'est juste que dans une certaine mesure. Le maintien d'un faible taux de nomination externe de personnes handicapées peut également avoir des conséquences négatives sur la représentation à long terme de celles-ci dans la fonction publique. En améliorant sa communication avec les organisations et en leur offrant un soutien accru, de même qu'en collaborant étroitement avec les intervenants et les autres organismes centraux, la CFP sera mieux placée pour faire face à ces enjeux.

Le récent examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* pourrait donner lieu à de nouvelles exigences relatives à des changements stratégiques et opérationnels dans les organisations fédérales, entraînant ainsi une augmentation des besoins en ressources. La CFP collaborera avec ses partenaires en gestion des RH afin de s'assurer que ses lignes directrices, ses activités de surveillance et ses activités permettent de combler toutes les lacunes relevées.

Les fonctionnaires ont le droit de se livrer à des activités politiques. Ils doivent cependant maintenir un équilibre entre ce droit et le principe de l'impartialité politique de la fonction publique. La sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales quant aux activités politiques s'est accrue de façon progressive au fil du temps, comme le démontrent les sondages sur la dotation – candidats. Cependant, 37 % des répondants du Sondage sur la dotation – Candidats de 2010 ont indiqué qu'ils connaissaient très peu ou pas du tout leurs droits et responsabilités légales. Pour remédier à ce problème constant, la CFP collabore avec les intervenants afin d'accroître la sensibilisation des fonctionnaires et d'aider ces derniers à prendre une décision éclairée, à savoir s'ils souhaitent se livrer ou non à des activités politiques.

Risques et défis internes

Une nouvelle présidente a été nommée au début de 2012 et une nouvelle commissaire a été nommée. La CFP devra assurer une transition harmonieuse et le transfert des connaissances vers la nouvelle Commission. En outre, il faut en tout temps entretenir des relations étroites, efficaces et continues avec les parlementaires et divers intervenants, notamment les administrateurs généraux, les organisations centrales de gestion des RH et les agents négociateurs.

Des changements majeurs touchent les activités de dotation dans la fonction publique. Compte tenu de cette réalité, la CFP fait face à des risques associés à sa capacité d'assurer la transition des ressources afin de répondre efficacement aux nouvelles demandes des clients dans des domaines tels que la sélection de fonctionnaires aux fins de maintien en poste. Faute d'adapter efficacement ses produits et services aux besoins des organisations, la CFP pourrait voir diminuer ses revenus, de même que la satisfaction de sa clientèle.

Pour atténuer ces risques, la CFP adaptera ses services de manière à répondre aux nouvelles attentes de sa clientèle, comme les services d'évaluation des fonctionnaires aux fins de maintien en poste. Elle veillera à la promotion efficace de ses services à l'appui des organisations devant surmonter des difficultés en matière de gestion de l'effectif. Nous continuerons à innover et à offrir des produits et services de grande qualité afin de répondre aux besoins constants des ministères et organismes, tout en conservant notre expertise fondamentale en dotation et en évaluation.

L'utilisation des technologies est toujours en pleine croissance dans tous les aspects de la dotation et de la gestion de l'effectif. Vu la situation, notre capacité d'adaptation aux changements apportés aux systèmes et outils représente un risque en évolution constante. La capacité d'adopter de nouvelles technologies ou d'adapter les systèmes existants avec efficacité et dans les délais fixés pour combler les besoins opérationnels demeurera toujours un défi, compte tenu de la complexité de la mise en œuvre.

La CFP prend les mesures nécessaires pour adapter et fusionner les systèmes de dotation, notamment en intégrant la dotation interne au Système de ressourcement de la fonction publique, créant ainsi un portail unique permettant aux candidats externes et aux fonctionnaires d'accéder aux possibilités d'emploi. Par ailleurs, nous soutenons l'innovation organisationnelle en dotation et mettons à l'essai de nouvelles approches et technologies afin d'améliorer notre infrastructure de dotation.

Les contraintes liées aux ressources des organisations fédérales, les exigences changeantes et lacunes en matière de compétences et la diminution du nombre de postes vacants constituent des facteurs qui feront augmenter la demande à l'égard du système d'administration des priorités. Pour faire suite à une évaluation menée en 2011, nous apportons des changements aux activités, aux lignes directrices et au système afin de simplifier ce dernier et d'en accroître la transparence. En outre, nous mettons actuellement au point des solutions novatrices pour renforcer la capacité de sorte à satisfaire aux exigences en matière de prestation de services.

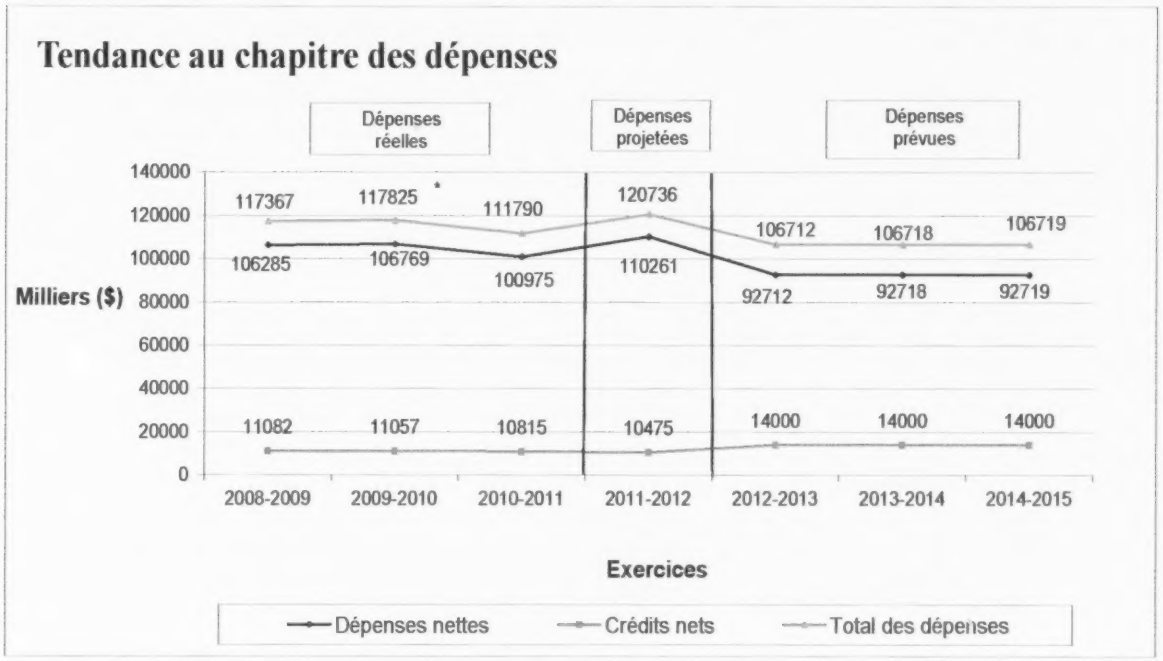
Les bureaux de la CFP seront relocalisés à Gatineau en 2013. Ce déménagement pose des défis sur le plan financier, risque de perturber les activités de la CFP et pourrait causer des difficultés en matière de gestion des RH. Par conséquent, nous abordons les risques inhérents à ce projet de déménagement en recourant à la planification prudente, à la gestion du risque et à la prise de mesures visant à maintenir l'engagement du personnel et à maintenir en poste les personnes de talent. De plus, nous devons mobiliser nos employés et toujours les tenir au fait de l'évolution du projet de déménagement, et ce, à chaque étape.

Pour plus de détails sur le profil de risque de la CFP et nos stratégies d'atténuation des risques, veuillez consulter la version électronique du présent document disponible dans la section Publications du site Web de la CFP (www.psc-cfp.gc.ca).

Profil des dépenses

Tendance au chapitre des dépenses

Le graphique ci-après illustre la tendance des dépenses de la CFP de 2008-2009 à 2014-2015. Il présente, entre autres, les dépenses prévues pour les Services d'évaluation offerts par la CFP en recouvrement des coûts. De telles dépenses sont autorisées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada depuis l'exercice 2005-2006.



*Puisque les données ont été arrondies, il se peut que leur somme ne corresponde pas au total indiqué.

Analyse de la tendance au chapitre des dépenses

Il est bon de noter que les dépenses réelles des exercices 2008-2009 à 2010-2011, les dépenses projetées pour l'exercice 2011-2012 et les dépenses prévues pour les exercices 2012-2013 à 2014-2015 ne peuvent être comparées, du fait que certains postes budgétaires ne sont pas inclus dans les crédits annuels initiaux de la CFP.

Postes budgétaires non inclus dans les crédits annuels initiaux de la CFP	**Crédits annuels, selon le cas (en milliers de dollars)**				
(en milliers de dollars)	**2008-2009**	**2009-2010**	**2010-2011**	**2011-2012**	**2012-2013 et exercices suivants**
Indemnités de départ, prestations parentales et crédits de congé payables au moment de la cessation d'emploi	3 630	4 237	3 646	13 680	-
Report (écart d'un exercice à l'autre)	(146)	1 619	(1 690)	214	-
Total	**3 484**	**5 856**	**1 956**	**13 894**	-

Quant aux dépenses prévues pour l'exercice 2012-2013 chiffrées à 92 712 000 $, elles représentent une baisse de 17 549 000 $ par rapport aux dépenses projetées qui s'élevaient à 110 261 000 $ en 2011-2012.

Le tableau suivant montre l'écart entre les dépenses projetées pour l'exercice 2011-2012 et les dépenses prévues pour l'exercice 2012-2013 :

Poste budgétaire	Montant (en milliers de dollars
Indemnités de départ, prestations parentales et crédits de congé payables au moment de la cessation d'emploi	(13 680)
Transfert à Services partagés Canada	(2 917)
Changement du ratio pour les régimes d'avantages sociaux	(310)
Rajustement du facteur d'intrant Personnel	(278)
Système de ressourcement de la fonction publique	(252)
Publiservice transféré de Ressources humaines et Développement des compétences Canada	222
Report net utilisé	(214)
Autres	(120)
Total	**(17 549)**

Budget des dépenses par crédit voté

Pour de plus amples renseignements concernant les crédits ou les dépenses législatives de notre organisation, prière de consulter le Budget principal des dépenses 2012-2013, à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/est-prc/20122013/p2-fra.asp.

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Le résultat stratégique de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité.

Résultat attendu 1 – Principe du mérite et valeurs directrices

Le principe du mérite et les valeurs directrices sont respectés dans un système de dotation axé en grande partie sur la délégation des pouvoirs.

Indicateur clé

Pourcentage d'organisations obtenant une cote de rendement « acceptable » ou « fort » à leur évaluation globale fondée sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD)

Cible

Proportion de 80 % des organisations (comptant plus de 100 employés) qui obtiennent la cote de rendement « acceptable » ou « fort » à leur évaluation globale fondée sur le CRGD

Données de référence

Dans l'ensemble, 79 % des organisations (comptant plus de 100 employés) obtiennent la cote de rendement « acceptable » ou « fort » à leur évaluation globale fondée sur le CRGD (résultats de l'évaluation fondée sur le CRGD 2010-2011).

Résultat attendu 2 – Impartialité politique

L'impartialité politique de la fonction publique est protégée.

Indicateur clé

Degré de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales quant aux activités politiques

Cible

Augmentation du degré de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales quant aux activités politiques, comparativement aux données de référence les plus récentes

Données de référence

Au Sondage sur la dotation – Candidats de 2010, 63 % des répondants ont indiqué qu'ils étaient sensibilisés à ces droits et responsabilités légales dans une certaine mesure ou en grande partie.

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et impartialité politique

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à l'impartialité politique vise la protection indépendante du principe du mérite et de l'impartialité politique à la fonction publique fédérale. Cette activité englobe l'élaboration et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche liés aux politiques, l'établissement des lignes directrices et des normes de la CFP, la prestation de conseils, l'interprétation et l'orientation, l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, ainsi que l'administration du régime d'activités politiques et des dispositions sur la mobilité.

Sous-activités de programme

- **Lignes directrices en matière de nomination, documents d'orientation et activités politiques**
- **Pouvoirs de nomination délégués et non délégués**

Ressources	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Ressources financières (en milliers de dollars)	13 805	13 805	13 805
Équivalents temps plein (ETP)	119	119	119

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui permettront de faire le suivi du rendement.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles 2012-2013
Résultat attendu 1 : L'usage des deux langues officielles à la fonction publique est protégé.	Indicateur de rendement 1 : Nombre de fonctionnaires qui ne se sont pas encore conformés aux exigences linguistiques du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et de son règlement d'application en deçà de la limite de quatre ans	Cible 1 : Réduction du nombre de fonctionnaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide **Données de référence 2010-2011 : 55**
Résultat attendu 2 : Les bénéficiaires d'un droit de priorité ont accès aux emplois dans la fonction publique.	Indicateur de rendement 2a : Nombre de bénéficiaires d'un droit de priorité nommés à un poste pour lequel ils possèdent les qualifications essentielles	Cible 2a : Maintien du pourcentage de placements comparativement au nombre moyen de dossiers de priorité actifs **Données de référence 2009-2010 : 54 %**
	Indicateur de rendement 2b : Nombre d'organisations dont les pratiques de dotation sont jugées incompatibles avec les exigences de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et les lignes directrices et règlements de la CFP	Cible 2b : Diminution d'un exercice à l'autre
Résultat attendu 3 : Les fonctionnaires respectent les dispositions prévues à la partie 7 de la LEFP relativement aux activités politiques.	Indicateur de rendement 3 : Degré de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales quant aux activités politiques	Cible 3 : Augmentation du degré de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales quant aux activités politiques, comparativement aux données de référence les plus récentes **Données de référence 2010-2011 :** Au Sondage sur la dotation – Candidats de 2010, 63 % des répondants ont indiqué qu'ils étaient sensibilisés à ces droits et responsabilités légales dans une certaine mesure ou en grande partie.

Faits saillants de la planification à l'appui des priorités de la Commission de la fonction publique

Priorité I – Assurer une transition harmonieuse vers la nouvelle Commission. Principales mesures qui seront prises en 2012-2013 :

1. Appuyer la nouvelle Commission.
2. Transférer les connaissances aux nouveaux commissaires.

Plan d'action de l'activité de programme 1.1.0 à l'appui de la priorité I :

Principale mesure 1 – Formuler et offrir des conseils stratégiques en matière de politiques destinés à la nouvelle présidente et aux nouveaux commissaires.

Principale mesure 2 – En 2012-2013, la CFP fournira des documents d'information à la nouvelle présidente et aux nouveaux commissaires pour leur faire connaître les éléments clés de la législation, les analyses de l'environnement, les questions administratives internes et les points de décision importants à venir. Des séances d'information seront données à l'interne et en collaboration avec les organisations partenaires clés.

Priorité II – Aider les ministères et organismes à répondre à leurs besoins en dotation dans le contexte des réaménagements des effectifs. Principales mesures qui seront prises en 2012-2013 :

1. Offrir davantage de conseils stratégiques en dotation et de services de soutien aux organisations dans la gestion des processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité des fonctionnaires, et dans la conduite d'évaluations connexes.
2. Accroître l'efficacité du Programme d'administration des priorités au moyen d'orientation stratégique, d'améliorations technologiques et du perfectionnement des processus opérationnels afin de simplifier la gestion des droits de priorité et d'assurer le respect de ces droits.

Plan d'action de l'activité de programme 1.1.0 à l'appui de la priorité II :

Principale mesure 1 – La CFP met actuellement à jour son guide sur la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, et continuera d'appuyer les organisations lors de la mise en place de leurs mesures de réaménagement des effectifs. La CFP renforce maintenant le cadre de gestion de son programme d'administration des priorités (voir la principale mesure 2 ci-dessous).

Principale mesure 2 – Au cours de l'année, la CFP mettra en œuvre une série de mesures, ce qui comprend l'élaboration de nouveaux outils de soutien. Cette démarche permettra de garantir que le Programme d'administration des priorités, y compris le Système de gestion de l'information sur les priorités, répond aux besoins des administrateurs généraux, des organisations et des fonctionnaires. Plus précisément, la CFP prendra les mesures suivantes :

- Renforcer la capacité en matière d'administration des priorités, notamment en précisant les rôles et responsabilités et en offrant plus de possibilités de formation pour assurer la cohérence dans la transmission de renseignements, la prestation de conseils et la présentation des candidatures.
- Accroître la surveillance pour garantir que les inscriptions ont lieu en temps opportun, que les présentations ne sont pas trop générales, que les évaluations sont justes, qu'une rétroaction appropriée est fournie et que les bénéficiaires de priorité répondent aux offres d'emploi qui leur sont proposées avec rapidité et de façon appropriée dès que leur candidature est présentée à un employeur.
- Étudier les possibilités pour offrir des mécanismes appropriés aux bénéficiaires de priorité qui estiment avoir subi un traitement injuste.
- Perfectionner l'indicateur lié aux priorités dans le CRGD, au besoin, pour assurer la surveillance à l'échelle de la fonction publique.

Priorité III – Apporter les changements requis à la suite de l'examen quinquennal de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP). Principales mesures qui seront prises en 2012-2013 :

1. Prendre part aux audiences des comités parlementaires, procéder à un examen intégré des politiques et prendre d'autres mesures pour donner suite aux résultats de l'examen de la LMFP.
2. Continuer d'apporter les changements qui découlent de l'examen de lignes directrices de la CFP en matière de nomination, le cas échéant.
3. Améliorer la compréhension du régime de dotation fondé sur les valeurs.
4. Continuer de réviser les documents d'orientation et les produits de communication pour mieux appuyer les fonctionnaires et leur permettre de comprendre leurs rôles et responsabilités en vertu de la partie 7 de la LEFP.

Plan d'action de l'activité de programme 1.1.0 à l'appui de la priorité III :

Principale mesure 1 – Pour réaliser le plein potentiel de la LEFP, collaborer avec les partenaires pour donner suite aux recommandations qui ont été acceptées et qui figurent dans le *Rapport sur l'examen de la* Loi sur la modernisation de la fonction publique *(2003)*, publié en décembre 2011.

Principale mesure 2 – La CFP continuera d'apporter les modifications requises à ses lignes directrices en matière de nomination et d'en surveiller l'application. Les modifications en question avaient été approuvées à la suite de l'examen exhaustif de ces lignes directrices, effectué en 2010-2011. La CFP s'assurera de l'entière conformité des lignes directrices et règlements avec toute modification découlant de l'examen quinquennal de la LMFP. Elle continuera aussi d'offrir soutien et outils aux intervenants lors de la mise en application des modifications à la *Loi* et aux lignes directrices.

Principale mesure 3 – En 2012-2013, la CFP produira un nouveau guide et mettra sur pied un atelier sur les valeurs fondamentales et les valeurs directrices, ainsi que sur la prise de décisions fondées sur les valeurs. Elle continuera aussi de sensibiliser les fonctionnaires à leurs droits et obligations légales quant aux activités politiques.

Priorité IV – Assurer une surveillance indépendante continue et rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale. Principales mesures qui seront prises en 2012-2013 :

1. Faire en sorte que les activités de surveillance fournissent aux parlementaires une assurance quant à l'intégrité du système de dotation et contribuent à l'amélioration de la gestion et à la responsabilisation.
2. Donner suite à l'examen du CRGD, y compris en ce qui concerne les outils connexes (p. ex. le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD).
3. En ce qui a trait à la LEFP, adopter une approche de surveillance fondée sur les risques qui tient compte de l'impartialité politique.
4. Améliorer la communication et les activités de liaison avec les parlementaires et les intervenants au sujet du rôle, de la portée et de la valeur ajoutée des activités de surveillance de la CFP.
5. Moderniser l'infrastructure de données analytiques à l'appui du système de dotation afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience du processus de production de rapports destinés aux intervenants et rédigés par ceux-ci.

Plan d'action de l'activité de programme 1.1.0 à l'appui de la priorité IV :

Principale mesure 1 – Il est essentiel d'harmoniser les travaux de recherche, les études et les vérifications pour s'assurer de disposer de données et d'éléments probants appropriés à l'appui des constatations et conclusions formulées dans le Rapport annuel de la CFP. Pour faciliter cette harmonisation, des consultations précoces et permanentes seront menées à l'échelle de la CFP.

Principale mesure 2 – Rendre le CRGD plus rigoureux en élaborant et en mettant en application de nouveaux indicateurs et de nouvelles mesures. Cette démarche comprend l'examen des indicateurs et des mesures en place, y compris ceux qui portent sur la surveillance de la conformité avec les exigences en matière de langues officielles liées à la dotation. Réduire le fardeau administratif en rationalisant le processus de production du RMORCD, en particulier pour les ministères et organismes de petite taille. Aider les ministères et organismes à renforcer leurs processus de dotation et ceux connexes, contribuant ainsi à la création d'un environnement de gestion des ressources humaines (RH) moderne dans la fonction publique.

Principales mesures 3 et **4** – La CFP continuera de gérer la délégation des pouvoirs de nomination et des pouvoirs connexes aux administrateurs généraux. Elle assurera le suivi des résultats des activités de surveillance de la CFP en offrant soutien et orientation stratégiques ou en imposant des modalités et conditions additionnelles liées à la délégation, en fournissant un soutien correctif aux organisations et en surveillant leur amélioration, au besoin.

La CFP continuera de fixer des attentes claires quant à la bonne gestion d'un système de dotation grâce aux valeurs, lignes directrices et règlements. La CFP continuera aussi de collaborer étroitement et de communiquer avec les gestionnaires, les collectivités des RH, les ministères et les organismes centraux pendant l'exercice 2012-2013. Cela lui permettra d'assurer l'échange efficace de renseignements avec ces derniers et la coordination des initiatives, au besoin, en vue d'appuyer la mise en application permanente des modifications apportées aux lignes directrices de la CFP. Les modifications en question avaient été acceptées à la suite de l'examen quinquennal de la LMFP.

En 2012-2013, la CFP rendra compte des activités entreprises pour aborder les questions liées à l'examen de la LMFP. Ces activités comprendront des travaux sur le principe du mérite et l'impartialité politique en vertu de la LEFP, y compris l'élaboration de documents d'orientation à l'intention des fonctionnaires au sujet de leurs rôles, obligations et comportements au sein d'une fonction publique impartiale et la mobilisation des intervenants clés, y compris les fonctionnaires, administrateurs généraux et organismes centraux.

Principale mesure 5 – La CFP continuera d'étudier de nouvelles méthodes d'application des données et de l'infrastructure des technologies de l'information pour faire le suivi du rendement en dotation des organisations, y compris la durée des processus de dotation, afin d'accroître l'efficience et de réduire le fardeau administratif.

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique consiste à fournir un régime de responsabilisation pour l'application des lignes directrices et du cadre réglementaire en matière de nomination, et ce, dans le but de protéger l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et de veiller à ce que la dotation soit exempte d'influence politique. Cette activité comprend le suivi du rendement en dotation des ministères et organismes et de leur conformité avec les exigences législatives, la conduite de vérifications et d'études, la tenue d'enquêtes et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Sous-activités de programme

- **Surveillance**
- **Vérification et services de données**
- **Enquêtes**

Ressources	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Ressources financières (en milliers de dollars)	21 324	21 324	21 324
ETP	183	183	183

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui permettront de faire le suivi du rendement.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles 2012-2013
Résultat attendu 1 : Les organisations disposent de mécanismes clairs et complets pour gérer les pouvoirs de dotation délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	Indicateur de rendement 1 : Nombre d'organisations qui répondent aux attentes relatives au CRGD et qui font état d'un rendement satisfaisant aux attentes de la CFP en la matière	Cible 1 : Hausse ou maintien du pourcentage d'organisations dont le rendement est acceptable ou supérieur **Données de référence 2010-2011 : 79 %**
Résultat attendu 2 : Une surveillance accrue de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique est exercée.	Indicateur de rendement 1 : Activités de surveillance (suivi, vérifications et études) menées par la CFP	Cible 1 : Cycle de vérification de sept ans permettant d'effectuer une vérification de toutes les organisations
	Indicateur de rendement 2 : Réalisation d'études et de diverses analyses des tendances au moyen de données administratives et de résultats de sondages pour répondre aux besoins continus de données empiriques et d'éléments probants dans le cadre du suivi des décisions prises	Cible 2 : Réalisation des études prévues dans le plan d'études

Faits saillants de la planification à l'appui des priorités de la Commission de la fonction publique

Priorité IV – Assurer une surveillance indépendante continue et rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale. Principales mesures qui seront prises en 2012-2013 :

1. Faire en sorte que les activités de surveillance fournissent aux parlementaires une assurance quant à l'intégrité du système de dotation et contribuent à l'amélioration de la gestion et à la responsabilisation.
2. Donner suite à l'examen du CRGD, y compris en ce qui concerne les outils connexes (p. ex. le RMORCD).
3. En ce qui a trait à la LEFP, adopter une approche de surveillance fondée sur les risques qui tient

compte de l'impartialité politique.

4. Améliorer la communication et les activités de liaison avec les parlementaires et les intervenants au sujet du rôle, de la portée et de la valeur ajoutée des activités de surveillance de la CFP.
5. Moderniser l'infrastructure de données analytiques à l'appui du système de dotation afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience du processus de production de rapports destinés aux intervenants et rédigés par ceux-ci.

Plan d'action de l'activité de programme 1.2.0 à l'appui de la priorité IV :

Principale mesure 1 – La CFP mènera les activités prévues dans le Plan de vérification et d'études de 2012-2013. Conformément à ce plan, la CFP entreprendra jusqu'à 13 vérifications d'organisations et trois vérifications de suivi. Pour dresser un portrait équilibré de la dotation à la fonction publique fédérale, elle a choisi des organisations dont la taille et les risques varient. En 2012-2013, la CFP amorcera aussi deux études. Il est essentiel d'harmoniser les travaux de recherche, les études et les vérifications pour s'assurer de disposer de données et d'éléments probants à l'appui des constatations et conclusions formulées dans le Rapport annuel de la CFP. Pour faciliter cette harmonisation, des consultations précoces et permanentes seront menées à l'échelle de la CFP.

Principale mesure 2 – Effectuer une évaluation stratégique et continue des indicateurs et mesures du CRGD pour cerner les thèmes actuels et suivre l'évolution des dossiers, ainsi que pour fournir en temps opportun aux parlementaires et comités parlementaires des analyses et renseignements exacts à cet égard.

Principale mesure 3 – Au cours de la période visée par le présent rapport, la CFP s'efforcera d'élaborer des indicateurs et outils d'évaluation et de les perfectionner. Cette démarche lui permettra de cibler les sources de préoccupation en dotation, comme l'impartialité politique et les recours, et de mieux rendre compte de sa fonction de surveillance. De plus, conformément à son engagement de réaliser continuellement des gains d'efficience dans le cadre des vérifications et de la production de rapports à cet égard, la CFP continuera de normaliser et de renouveler sa méthodologie de vérification et de mettre en œuvre les cadres de gestion de la qualité en matière de vérifications, d'études et de données. La CFP envisagera également la possibilité d'utiliser des outils modernes de soutien aux vérifications pour faire d'autres gains d'efficience. Au besoin, la CFP s'emploiera à assurer la fiabilité des travaux d'examen entrepris par les organisations, le but étant d'améliorer l'efficience et l'efficacité du processus de vérification.

Principale mesure 4 – En misant sur les progrès accomplis à ce jour, la CFP poursuivra ses activités de liaison et de communication afin de favoriser une meilleure compréhension de son mandat et de ses processus de surveillance. Pour assurer la transparence et une compréhension commune des attentes relatives aux vérifications au sein des ministères et organismes, la CFP prévoit donner accès à son programme et à sa méthodologie de vérification à toutes les organisations, grâce à GCPEDIA et appuyer les communications à cet égard. La CFP dispose de nouveaux outils de veille stratégique et d'autres produits visant à améliorer l'accès aux données principales des ressources humaines. Ces outils sont accessibles aux employés de la CFP et des organisations ou le seront bientôt.

Principale mesure 5 – Au cours de la période visée par le présent rapport, la CFP continuera d'améliorer l'efficacité globale de ses activités de surveillance des données grâce à la mise en œuvre d'une initiative pluriannuelle visant la création d'un environnement de veille stratégique et d'un entrepôt de données organisationnelles. Cette initiative comprend un travail de collaboration permanent avec les ministères et les organismes centraux pour continuer de rationaliser l'approche pangouvernementale en matière de collecte de données sur la dotation, la gestion et la production de rapports. L'objectif de cette initiative est de réduire le fardeau administratif des organisations et d'améliorer l'efficacité et l'efficience du processus de production de rapports destinés aux intervenants et rédigés par ceux-ci.

La CFP est également chargée de mener, chaque année, le Sondage sur la dotation à l'échelle de la fonction publique fédérale. Pour en améliorer l'efficience, des travaux de restructuration du Sondage seront entrepris. L'objectif sera de réduire le fardeau des répondants, d'améliorer la fiabilité des données sur la durée des processus de dotation, d'accélérer la production de rapports sur les constatations du Sondage et d'accroître l'automatisation de celui-ci.

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation consiste à élaborer et à tenir à jour les systèmes qui permettent à la population canadienne et aux fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale de communiquer avec les ministères et organismes d'embauche. Elle permet d'offrir des produits et services d'évaluation, comme l'élaboration de tests et la recherche, la consultation, l'évaluation et le counselling aux fins du recrutement et de la sélection de candidats et du perfectionnement des employés dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Cette activité comprend également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation à toute la population canadienne par l'entremise d'unités de service à la clientèle situées partout au pays.

Sous-activités de programme

- **Services de dotation**
- **Évaluation**
- **Système de ressourcement de la fonction publique**

Ressources	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Ressources financières (en milliers de dollars)[Note 1]	27 349	27 355	27 356
ETP	421	421	421

Note 1 : Ces sommes ont été réduites de 14 millions de dollars pour tenir compte des revenus tirés des crédits nets pour les services d'évaluation et de counselling offerts en recouvrement des coûts.

Le tableau ci-après présente le résultat attendu de l'activité de programme et l'indicateur qui permettra de faire le suivi du rendement.

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible 2012-2013
Les produits et services de sélection offerts sont de qualité et répondent aux besoins des organisations fédérales dont les activités de dotation s'inscrivent dans un contexte de délégation accrue des pouvoirs en vertu de la LEFP.	Niveau d'utilisation des produits et services de sélection de la CFP et des résultats de sondages ou de rétroaction des groupes de discussion confirmant les besoins de la clientèle et degré de satisfaction de la clientèle à cet égard	Résultats satisfaisants 90 % du temps d'après les sondages et les consultations, hausse ou maintien du nombre d'organisations clientes et de la demande de produits et services par rapport aux années précédentes, mise en œuvre d'une méthodologie officielle exigeant de cerner les besoins de la clientèle **Données de référence 2010-2011 :** Taux de satisfaction global de 86 % pour la qualité des services 107 organisations clientes Revenus de 10,9 millions de dollars

Faits saillants de la planification à l'appui des priorités de la Commission de la fonction publique

Priorité V – Fournir des services de sélection de qualité afin de répondre aux besoins en constante évolution des organisations clientes.

1. Promouvoir la position de la CFP à titre de centre d'expertise en dotation et en évaluation à l'échelle de l'administration fédérale.
2. Mettre en place des processus opérationnels normalisés afin d'offrir des services professionnels uniformes dans l'ensemble du Canada.
3. Faire évoluer le système de dotation pour en faire une plateforme unique qui réponde de façon plus intuitive aux besoins des clients.
4. Renforcer nos partenariats stratégiques avec les intervenants internes et externes.

Plan d'action de l'activité de programme 1.3.0 à l'appui de la priorité V :

Principale mesure 1 – Continuer d'appuyer son centre d'expertise en dotation et en évaluation et d'y investir. Dans cette optique, la CFP a l'intention d'investir dans les activités de recherche et de développement. Ainsi, elle pourra concevoir des services de sélection innovateurs répondant aux besoins actuels et futurs des clients et mettre au point des solutions et outils en conséquence. Dans un contexte de compressions budgétaires, la CFP concentrera davantage ses efforts sur l'harmonisation de ses produits et services avec les nouveaux besoins de la clientèle et sur l'offre d'une plus vaste gamme de solutions de sélection libre-service à sa clientèle et aux organisations fédérales. La CFP continuera également à assurer un bon équilibre dans l'expertise en dotation et en évaluation grâce au recrutement ciblé et à la formation spécialisée nécessaires pour appuyer son centre d'expertise. La CFP continuera de consulter ses comités consultatifs et les intervenants clés pour se tenir au courant des besoins de sa clientèle et des méthodes professionnelles en vigueur. Elle fera même appel aux médias sociaux et outils de collaboration en 2012-2013 pour attirer un groupe diversifié de gens de talent à la fonction publique fédérale.

Principale mesure 2 – Poursuivre la mise en œuvre du plan triennal de restructuration du Programme de recrutement postsecondaire afin d'en améliorer l'efficacité (p. ex. la mise en place de tests en ligne non supervisés pour réduire les coûts liés au programme) et d'en assurer la pertinence continue auprès des collectivités fonctionnelles et des organisations intervenantes.

En 2012-2013, la CFP mettra l'accent sur la normalisation de ses produits et services de dotation et d'évaluation, de même que sur l'élaboration d'un cadre en vue d'orienter la surveillance des activités. Un examen des produits et services sera entrepris à l'avance pour confirmer lesquels devraient être conservés, lesquels demandent un investissement supplémentaire et lesquels devront être abandonnés.

Principale mesure 3 – Pour appuyer la modernisation de la dotation dans la fonction publique, la CFP travaillera en étroite collaboration avec le Comité directeur interministériel sur le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et d'autres intervenants. Ainsi, elle fera progresser le plan d'action sur le SRFP en mettant l'accent sur les améliorations apportées au service à la clientèle et l'intégration de la dotation interne. Cette démarche lui permettra d'assurer un système de dotation plus intégré et convivial. Les organisations seront donc à même d'optimiser l'utilisation qu'elles font de cette technologie habilitante pour atteindre leurs objectifs de dotation.

Principale mesure 4 – Continuer d'assurer la liaison avec les comités consultatifs, notamment le Comité consultatif des sous-ministres de la CFP et le Comité consultatif externe du CPP* au sujet des produits et services offerts. Cette démarche permettra d'obtenir de la rétroaction et de l'orientation utiles au sujet des besoins actuels et futurs en dotation et en évaluation et en ce qui a trait au système. La CFP comptera aussi sur l'apport du Comité directeur interministériel sur le SRFP dans le cadre de diverses initiatives de dotation et de recrutement en constante évolution à l'échelle du gouvernement du Canada. Elle établira en outre une fonction de consultation à l'échelle organisationnelle réunissant des fonctionnaires de divers niveaux. Tout en continuant d'offrir des séances d'information sur divers sujets aux conseillers en ressources humaines et aux gestionnaires subdélégués, les consultants en dotation stratégique joueront un rôle de liaison en participant à divers comités et conseils.

La CFP entend tirer parti des relations permanentes établies avec les organisations partenaires pour veiller à ce que les produits et services qu'elle élabore et leur offre les aident à relever les défis associés au réaménagement des effectifs.

Grâce à des liens solides avec ses divers intervenants, la CFP aura une meilleure compréhension des besoins de sa clientèle, tandis que les organisations clientes saisiront mieux le mandat de la CFP et l'utilité des produits et services qu'elle leur offre. En unissant nos forces, il est possible de trouver de meilleures façons d'appuyer les organisations clientes dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont délégués.

*Le Centre de psychologie du personnel

Activité de programme 2.1.0 – Services internes

L'activité de programme liée aux services internes, généralement connus sous le nom de « services organisationnels », permet à la CFP d'exercer ses activités de façon plus efficace et efficiente. À la CFP, comme dans les autres ministères et organismes, les services internes comprennent trois sous-activités : gouvernance et soutien à la gestion (comprend la gouvernance, les communications et les services juridiques), services de gestion des ressources (comprend la gestion des ressources humaines (RH), des finances et de l'information, les technologies de l'information (TI), les voyages et les autres services administratifs) et les services de gestion des actifs (comprend les biens immobiliers, le matériel et les services d'acquisitions).

Sous-activités de programme

- **Gouvernance et soutien à la gestion**
- **Services de gestion des ressources**
- **Services de gestion des actifs**

Ressources	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Ressources financières (en milliers de dollars)	30 234	30 234	30 234
ETP	242	242	242

Le tableau ci-après présente le résultat attendu de l'activité de programme et les indicateurs qui permettront de faire le suivi du rendement.

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles 2012-2013
Les pratiques de gestion et les fonctions de soutien sont solides et efficaces et facilitent l'exécution du mandat de la CFP.	Opinion sans réserve sur les états financiers de la CFP	Maintien d'une opinion sans réserve sur les états financiers de la CFP pour l'exercice 2011-2012 et mise au point d'une stratégie en vue de la vérification de ses états financiers pour l'exercice 2012-2013
	Application d'un cadre de gestion des risques opérationnels pour orienter l'innovation, tout en faisant en sorte que les initiatives soient compatibles avec la stratégie de gestion du rendement et qu'elles fassent l'objet d'une assurance de la qualité et d'une mesure du rendement pertinentes, effectuées en temps opportun, à l'échelle de toutes les directions générales de l'organisation	Réalisation continue de progrès visant à renforcer la gestion du rendement à la CFP, notamment en ce qui a trait aux services internes, conformément aux attentes relatives au Cadre de responsabilisation de gestion; élaboration d'indicateurs de rendement pour les principales activités de gestion des risques et intégration de ces indicateurs
	Amélioration de l'efficacité et de l'efficience des processus opérationnels de l'organisation et intégration avancée de la planification des RH, des TI et des programmes et projets en vue d'assurer l'affectation optimale des ressources dans les domaines les plus prioritaires	Mise en place de régimes établis de planification et de production de rapports qui assurent la disponibilité de l'information aux fins de prise de décisions et de responsabilisation au sein de l'organisation; amélioration de la mesure du rendement et de notre capacité de rendre compte des résultats attendus à la population canadienne

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles 2012-2013
	Mise en œuvre et maintien de programmes et d'activités, comme le programme d'apprentissage stratégique de la CFP, à l'appui d'un effectif engagé qui est essentiel à la réussite de la CFP dans l'exécution de son mandat, maintenant et dans l'avenir	Maintien de résultats acceptables ou supérieurs lors de l'évaluation des activités liées à la gestion des RH selon les rapports de rendement, les sondages et les autres mesures de surveillance centralisés (Cadre de responsabilisation de gestion, Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation)

Faits saillants de la planification à l'appui des priorités de la Commission de la fonction publique

Priorité I – Assurer une transition harmonieuse vers la nouvelle Commission. Principales mesures qui seront prises en 2012-2013 :

1. Appuyer la nouvelle Commission.
2. Transférer les connaissances aux nouveaux commissaires.

Plan d'action de l'activité de programme 2.1.0 à l'appui de la priorité I :

Principale mesure 1 – Une nouvelle présidente a été nommée par commission sous le grand sceau, après approbation par résolution du Sénat et de la Chambre des communes. Une nouvelle commissaire a aussi été nommée. Il est prioritaire pour la CFP d'aider les nouveaux membres à se familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Principale mesure 2 – Il est prioritaire de gérer le transfert des connaissances pendant cette période de transition pour s'assurer que la Commission prend des décisions éclairées, en temps opportun.

Priorité II – Aider les ministères et organismes à répondre à leurs besoins en dotation dans le contexte des réaménagements des effectifs. Principales mesures qui seront prises en 2012-2013 :

1. Offrir davantage de conseils stratégiques en dotation et de services de soutien aux organisations dans la gestion des processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité des fonctionnaires, et dans la conduite d'évaluations connexes.
2. Accroître l'efficacité du Programme d'administration des priorités au moyen d'orientation stratégique, d'améliorations technologiques et du perfectionnement des processus opérationnels afin de simplifier la gestion des droits de priorité et d'assurer le respect de ces droits.

Plan d'action de l'activité de programme 2.1.0 à l'appui de la priorité II :

Principale mesure 2 – La CFP consacrera une quantité considérable de ressources en TI pour appuyer le Système de gestion de l'information sur les priorités et le Programme d'administration des priorités.

Priorité VI – Miser sur la CFP en tant qu'organisation modèle. Principales mesures qui seront prises en 2012-2013 :

1. Veiller à ce que l'effectif soit prêt à relever les défis futurs, grâce à des outils comme la planification intégrée des RH et le programme d'apprentissage stratégique.
2. Mettre en œuvre des décisions budgétaires au sein de la CFP, conformément à nos obligations législatives et à nos valeurs de gestion.
3. Moderniser le milieu de travail dans le cadre du déménagement des bureaux de la CFP à Gatineau.
4. Intégrer complètement le processus d'évaluation des programmes dans les pratiques de gestion de la CFP et mettre en œuvre les recommandations en vue d'améliorer l'exécution des programmes de la CFP et l'atteinte des résultats.

Plan d'action de l'activité de programme 2.1.0 à l'appui de la priorité VI :

Principale mesure 1 – La CFP continuera de favoriser le perfectionnement et le maintien en poste des employés, de même que l'établissement d'un milieu de travail gratifiant où le respect est de mise. En 2012-2013, la CFP mettra en œuvre son nouveau code de conduite. Nous continuerons à promouvoir le mieux-être en milieu de travail à l'aide d'une série d'initiatives sous forme de défis santé. La CFP entend également tirer parti de son programme d'apprentissage stratégique et de son processus de planification des RH pour réaliser cette priorité.

Dans le cadre des activités de planification, il faudra mettre à jour le plan intégré de RH 2011-2014 et tenir compte du budget. Il faudra également cerner les besoins opérationnels et fixer les exigences liées aux compétences pour appuyer la gestion efficace de l'effectif. Le processus de dotation prévu et le nouveau cadre d'apprentissage stratégique permettront de déceler les lacunes et d'élaborer des outils en vue d'atténuer les risques.

Principale mesure 2 – La CFP continuera d'exercer une saine gestion financière et une gestion prudente des postes vacants pour disposer de la souplesse voulue lors de la mise en application des décisions budgétaires. Nous continuerons de le faire en respectant notre mandat législatif qui consiste à nous assurer que la population canadienne pourra toujours compter sur une fonction publique professionnelle et impartiale.

Principale mesure 3 – L'an prochain, les employés de la CFP déménageront dans un nouvel immeuble ayant la cote « or » selon la norme LEED. La CFP tirera donc parti de nouvelles fonctionnalités comme la voix sur IP (téléphonie par Internet) et la technologie sans fil qui lui permettront de réaliser des gains d'efficience, dans le cadre de travaux avec tous ses intervenants.

Principale mesure 4 – Il faut créer une base de données d'évaluation fiable et détaillée servant à appuyer l'amélioration des politiques et programmes, la gestion des dépenses et la production de rapports publics. Pour ce faire, nous procéderons à trois évaluations répondant aux besoins de la haute direction et nous nous assurerons de la prise des mesures nécessaires pour donner suite aux recommandations en découlant.

Section III – Renseignements supplémentaires

Principales données financières

État prospectif

État condensé des opérations

Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)

(en millions de dollars)

	Variation en dollars	État prospectif 2012-2013	État prospectif 2011-2012
Montant total des dépenses	10,9	127,4	138,3
Montant total des revenus	4,1	16,1	12,0
Coût de fonctionnement net	**15,0**	**111,3**	**126,3**

État condensé de la situation financière

Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)

(en millions de dollars)

	Variation en dollars	État prospectif 2012-2013	État prospectif 2011-2012
Total des actifs	3,0	13,9	16,9
Total des passifs	1,4	19,4	20,8
Capitaux propres	1,6	(5,5)	(3,9)
Total	**3,0**	**13,9**	**16,9**

États financiers prospectifs

Des renseignements supplémentaires sur les états financiers prospectifs de la CFP au 31 mars 2012 sont accessibles dans la section Publications du site Web de la CFP, à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Des renseignements supplémentaires sur les tableaux ci-après sont accessibles sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2012-2013/info/info-fra.asp.

- L'écologisation des opérations gouvernementales
- Vérifications internes et évaluations à venir (trois prochains exercices)
- Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles

Section IV – Autres sujets d'intérêt

Le présent rapport sur les plans et les priorités est accessible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca, et dans la section Publications du site Web de la CFP, à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.